

**RED DE INCLUSIÓN LABORAL PARA DISCAPACITADOS  
COGNITIVOS.  
CASOS QUE MUESTRAN COMO HACERLA POSIBLE**

**HECTOR ESTEBAN ROJAS RIAÑO  
JUAN SEBASTIAN ROA CARANTON**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TALLER DE GRADO 2**

**BOGOTA**

**2010**

**RED DE INCLUSIÓN LABORAL PARA DISCAPACITADOS  
COGNITIVOS.  
CASOS QUE MUESTRAN COMO HACERLA POSIBLE**

**HECTOR ESTEBAN ROJAS RIAÑO  
JUAN SEBASTIAN ROA CARANTON**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TALLER DE GRADO 2**

**BOGOTA**

**2010**

# RED DE INCLUSIÓN LABORAL PARA DISCAPACITADOS COGNITIVOS.

## CASOS QUE MUESTRAN COMO HACERLA POSIBLE

### Tabla de contenido

1.	PRESENTACION .....	10
1.1.	Justificación.....	10
1.2.	Introducción .....	13
1.3.	Planteamiento del problema .....	14
1.4.	Objetivos.....	19
1.4.1.	Objetivos generales .....	19
1.4.2.	Objetivos específicos .....	19
1.5.	Resumen ejecutivo .....	20
2.	DESARROLLO DEL DOCUMENTO .....	21
2.1.	Desarrollo de la investigación .....	21
2.2.	Aportes propios.....	22
2.3.	Análisis crítico del marco teórico .....	23
2.3.1.	Discapacidad y tipos de discapacidad .....	24
2.3.2.	Redes sociales.....	26
2.3.3.	Sistematización.....	27
2.3.4.	Inclusión laboral .....	28
2.3.5.	Diseño de los puestos de trabajo .....	29
2.3.6.	Proceso de selección.....	30
2.4.	Desarrollo de la metodología.....	32

2.4.1.	Elementos de la red .....	33
2.4.2.	Actores .....	34
3.	CIERRE.....	36
3.1.	Resultados.....	36
3.1.1.	Caso Best Buddies .....	36
3.1.2.	Caso iq electronics .....	37
3.1.3.	Caso talleres de esperanza .....	39
3.1.4.	Caso de los discapacitados que laboran.....	40
3.1.5.	Caso familiares de los discapacitados que laboran.....	42
3.1.6.	Caso centro de rehabilitación MYA – ICBF .....	44
3.1.7.	Caso Doria.....	46
3.2.	Conclusiones .....	48
3.3.	Recomendaciones .....	49
3.4.	Bibliografía .....	53

# 1. PRESENTACION

## 1.1. Justificación

La inclusión laboral juega un papel importante en el desarrollo social de cada persona, ya que da la oportunidad de un desempeño de las capacidades y habilidades de cada una de las personas dentro de unas funciones determinadas.

En el mundo existen alrededor de 650 millones de personas con discapacidad<sup>1</sup>, o sea, el 10 por ciento de la población mundial, padece alguna discapacidad, ya sea física o mental. Cerca de 470 millones de personas con discapacidad están en edad de trabajar además, las tasas de actividad de los discapacitados son muy inferiores a la media. Este hecho manifiesta, entre otros factores, el menor nivel de educación y de formación profesional, que a su vez se debe a la existencia de barreras institucionales y sociales a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en materia de educación y formación.<sup>2</sup> Según el censo del 2005 realizado por el DANE “En Colombia hay cerca de 2.7 millones de discapacitados, o sea, el 6.3% de la población colombiana padece alguna discapacidad ya sea física o mental”<sup>3</sup>, así mismo las personas en edad de trabajar son un 93,4% de la población de discapacitados, de la cual solo el 16.3% trabaja, el 80,1% es

---

<sup>1</sup> Organización internacional del trabajo. (2007). Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo, p. 1. Recuperado el 8 de mayo de 2010 de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_087709.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf)

<sup>2</sup>. Oficina Internacional del Trabajo. (2007). La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Conferencia internacional del trabajo, (96), p. 48. Recuperado el 1 de Febrero de 2010, de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms\\_082609.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf)

<sup>3</sup>. Departamento Administrativo Nacional de Estadística COLOMBIA, (2005). Censo General 2005, p. 2. Recuperado el 1 de Febrero de 2010. De: [http://www.dane.gov.co/daneweb\\_V09/index.php?option=com\\_content&view=article&id=307&Itemid=124](http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=307&Itemid=124)

población económicamente inactiva y un 4,2% restante está pensionado o recibe algún tipo de renta según datos de las estadísticas del DANE.<sup>4</sup> Dentro de las razones por las cuales no participan, está principalmente su misma situación de discapacidad 28,7%, el 27,7% no participan porque no existen en su entorno organizaciones en las que pueda participar o no las conoce. Este cuadro nos ilustra mejor:

Razón por la que no participa	Total	Hombres	Mujeres
Falta de dinero	11,1	11,1	11,1
Falta de tiempo	15,1	13,6	16,1
No existe o no las conoce	27,7	27,1	28,2
Siente rechazo u obstaculización	1,7	1,9	1,6
Por su discapacidad	28,7	30,0	27,8
No cree en ellas	6,2	6,4	6,0
Sus principios o creencias se lo impiden	0,3	0,2	0,3
Prefiere resolver sus problemas solo	3,4	3,7	3,1
Otra	5,8	5,8	5,8
Total	100,0	100,0	100,0

Cuadro 1. Distribución porcentual de las razones de no-participación en organizaciones 2007  
Fuente: DANE. Dirección de Censos y Demografía. 2007.

Acorde con estos datos se pueden inferir que en Colombia la discriminación por discapacidad existe y los discapacitados la perciben de dos formas: primero reconocen que su discapacidad es un factor discriminante; segundo que no existen posibilidades para ellos participar activamente en la sociedad.

Pero este problema se presenta en países subdesarrollados como Colombia también ocurre en Europa donde un texto de la OIT (Organización internacional del trabajo) señala “En Europa, una persona de entre 16 y 64 años de edad tiene el 66% de probabilidades de encontrar empleo. Esta

<sup>4</sup> DANE. COLOMBIA, (2007). Resultados preliminares de la implementación del registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad Bogotá ,p. 43 Recuperado el 1 de Febrero de 2010 De: <http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Bogota%20SEPT%202007.pdf>

tasa desciende al 47% en el caso de las personas con discapacidad moderada y a un 25% para las que tienen discapacidades graves. Para las personas discapacitadas la probabilidad de encontrar trabajo parece disminuir cuanto mayor es su nivel de discapacidad.<sup>5</sup>

Una fuente importante de exclusión o desventaja para las personas con discapacidad es el hecho de que aún se las suele considerar improductivas, incapaces de efectuar un trabajo y demasiado costosas para el empleador. Sin embargo, algunas empresas han comprobado que los costos de adaptación no tienen por qué ser elevados.<sup>6</sup>

“En Colombia existen mitos y paradigmas que llevan a la gente a pensar que los discapacitados son enfermos, emocionalmente inestables y no confiables. Es necesario sensibilizarse frente al tema y entender que todas las personas, independiente de su condición actual, pueden enfrentar la misma situación en el futuro. Las habilidades diferenciales no son sinónimo de la pérdida de valores, experiencia laboral o formación académica.”<sup>7</sup>

La inclusión social y la no discriminación hacen parte de la actualidad mundial. Las sociedades contemporáneas aceptan la importancia de construir un mundo sin barreras, adecuado para todos y todas. De acuerdo con esta premisa las poblaciones en situación de discapacidad y sus organizaciones han encontrado un país cambiante que trabaja en la transformación de sus imaginarios, un país que avanza con el propósito firme de fomentar una verdadera cultura de inclusión.<sup>8</sup>

Por estas razones, en el mundo de las organizaciones se está creando una cultura de responsabilidad social, una cultura donde las organizaciones quieren devolver algo a la comunidad y ellos han encontrado que juegan un papel importante en la sociedad. Por eso las empresas ahora están más comprometidas con la RSE (Responsabilidad social empresarial), este

---

<sup>5</sup>. Oficina Internacional del Trabajo. (2007). La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Conferencia internacional del trabajo, (96), p. 49. Recuperado el 1 de Febrero de 2010, de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms\\_082609.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf)

<sup>6</sup> Ibid., p. 49.

<sup>7</sup> Vargas Casallas, Luis Antonio, (2008). Discapacidad física no es sinónimo de incapacidad. El empleo.com. Recuperado el 3 de Febrero de 2010, de: [http://www.empleo.com/Clientes/news\\_cli.asp?not\\_id=2239](http://www.empleo.com/Clientes/news_cli.asp?not_id=2239)

<sup>8</sup>. Colombia Inclusiva por un país para todos. Recuperado el 4 de Febrero de 2010, de: [www.minproteccion-social.gov.co/discapacidad/informe\\_pandi.doc](http://www.minproteccion-social.gov.co/discapacidad/informe_pandi.doc)

compromiso incluye actividades enfocadas a ayudar a los trabajadores y a la comunidad. En el tema de discapacitados tenemos el ejemplo de varias empresas tanto internacionales como nacionales: como muchos países del Reino Unido, Australia y varias empresas multinacionales y nacionales en Colombia como IBM, Carrefour, Alkosto, Doria, Gran Estación y muchas más.

Por ello, se puede evidenciar que la inclusión laboral de los discapacitados es posible pero todavía falta, hay que seguir avanzando para llegar a un lugar con igualdad de condiciones donde lo laboral juega un papel importante. El gobierno es un actor clave en este proceso en el cual tiene que facilitar este proceso por medio de planes, actividades, motivaciones y lo más importante la difusión de la información. Así, este proyecto sistematizará las experiencias de un grupo de organizaciones, con el fin de plantear, que la alternativa para este tipo de inclusión laboral parte de una planeación de conjunto, conformando redes de apoyo en las cuales participen los discapacitados, las familias, las fundaciones, las ONG y las empresas.

Habría que decir también que el proyecto pretende tener el apoyo de la Universidad Javeriana, para publicar estos resultados a través de los medios de comunicación y hacer conocer la viabilidad de un proyecto que está funcionando, pero que necesita más apoyo y ampliar la red de participación. Es por esto, que el proyecto se va a postular a las convocatorias de la Fundación Saldarriaga y Concha, con el fin de obtener recursos para incrementar el impacto y la cobertura del proyecto.

## **1.2. Introducción**

La discapacidad, para las personas en este país tiene grandes limitaciones tanto a nivel personal, familiar como social y se acentúa al momento de buscar trabajo. Pero una de las discapacidades que es más vulnerable por su carencia de competencias y habilidades son las personas con discapacidad cognitiva.

Este proyecto está basado en el estudio de casos exitosos para ofrecer la información necesaria al momento de propender por una inclusión laboral para personas con discapacidad cognitiva.



Una conclusión que los autores consideran relevante, es que esta es una tarea de conjunto entre las empresas interesadas en vincular laboralmente a los discapacitados, las persona o entidades que pueden brindar capacitación, las organizaciones que hagan las veces de intermediarios laborales, por supuesto las familias que con mayores o menores recursos soportan tareas definitivas como el traslado, apoyo, etc. y finalmente los actores principales que son los discapacitados, los intermediarios, los centros educativos y las empresas. Así, los autores formulan una propuesta de establecer una red, sin la cual, la inclusión laboral será un ejercicio de esfuerzos aislados lo cual hace más difícil su ejecución y entorpece la labor conjunta

Este informe de investigación está presentado en tres capítulos que se organizan así: primero la presentación donde se explica de donde nace la investigación, cuáles son sus límites y sus objetivos; segundo el desarrollo del documento que describe la información contrastada y analizada; y tercero el cierre donde los autores muestran los resultados que arroja la investigación y exponen sus recomendaciones.

### **1.3. Planteamiento del problema**

Las personas con discapacidad tienen las mismas necesidades o tal vez más que las personas sin discapacidad, como un hogar, educación, salud, alimento y trabajo entre otras fuentes importantes para el desarrollo de una persona, como nos muestra un documento escrito por Robert Herón y Barbará Murray<sup>9</sup> para la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Las personas con discapacidad tienen mucho en común con las personas que no, dado que incluyen mujeres y hombres de todas las edades, viven en entornos urbanos y rurales, tienen personalidades, aptitudes, aspiraciones y deseos diferentes. No hay ninguna razón para pensar que las personas discapacitadas puedan tener necesidades diferentes, lo que hace el trabajo un aspecto de capital importancia para el bienestar de ellos<sup>10</sup>. Es común pensar que esta parte de la población no puede o no desea trabajar, como lo expresó Ana María Cuenca, coordinadora de selección de Best Buddies (fundación encargada de buscar empleo para personas con discapacidad cognitiva), “Los discapacitados son personas para las que conseguir un

---

<sup>9</sup> Herón Robert. Murray Barbará, (2003). Como ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo: guía práctica, p.1. Edición para América Latina. Oficina Internacional del trabajo.

<sup>10</sup> Ibid., p. 2.

empleo es muy importante es prácticamente su proyecto de vida<sup>11</sup>, y como dice el documento de la OIT<sup>12</sup>, el trabajo los ayuda en varios aspectos: Ganarse la vida. El trabajo proporciona ingresos a las personas con discapacidad para satisfacer sus necesidades básicas así como los medios para cubrir los costos adicionales que derivan del hecho de tener una discapacidad. Complementariamente, este hecho mejora su autoestima dado que les proporciona la oportunidad de mostrar que pueden contribuir.

El trabajo permite a este grupo social un contacto social pues ellos tienen oportunidades limitadas de conocer a otras personas. En esta investigación ellos manifestaron que tener un empleo disminuye la frustración y la soledad. Por el contrario no tener un empleo refuerza el aislamiento social.

Las personas con discapacidades entrevistadas en este proyecto manifestaron que el trabajo desarrolla actitudes positivas. Las personas sin empleo carecen de amor propio y confianza en su propia capacidad.

Todo lo anterior demuestra que tan importante es el trabajo para las personas discapacitadas, en cuanto es la forma en que ellas pueden no sentirse discapacitadas e incorporadas a la sociedad. Por eso, el gobierno por medio de políticas debería impulsar y motivar, que las empresas contraten personas discapacitadas y la red social de apoyo harían viable el proyecto, como lo enseñan los pocos organismos que están trabajando sobre el particular. De hecho, el gobierno Colombiano ha impulsado la contratación de personal discapacitado, por medio de varios beneficios para las empresas. Según el artículo 24 de la ley 361 de 1997<sup>13</sup>, las empresas obtienen ciertos beneficios como:

---

<sup>11</sup> Cuenca, Ana María, (2009). Entrevista concedida a (Roa, Sebastián. Rojas, Esteban). Bogotá, 1 de octubre.

<sup>12</sup> Heron Robert. Murray Barbará, (2003). Como ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo: guía práctica, p.6. Edición para América Latina. Oficina Internacional del trabajo.

<sup>13</sup> Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías.(ley 361 de 1997, artículo 24,2010)

## Beneficios Económicos

REQUISITO	BENEFICIO
Contratacion de trabajadores con limitacionesn de mas del 25%	Deduccion de la renta del 200% del valor del salario y prestaciones
	Disminucion del 50% en cuota de aprendices que esta obligado a contratar.
Aumento en su nomina respecto al promedio de 2002 y dentro de los nuevos trabajadores hay personas con discapacidad superior al 25%.	Exclusión del pago sobre los aportes al Régimen del Subsidio Familiar, ICBF y SENA
Tener un 10% de sus empleados en condición de discapacidad.	Preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados cuando esta en igualdad de concisiones con otras empresas.
Orientar esos créditos y subvenciones a programas que genere empleo a personas con discapacidad.	Prelación para recibir créditos o subvenciones del Estado.

Cuadro 2. Beneficios económicos de contratar personas con discapacidad.

Fuente: Propia.

## Beneficios en la Productividad

- Esta Comprobada la capacidad de concentración y de mayor rendimiento en el trabajo de personas con discapacidad. De hecho existen numerosos testimonios positivos de empleadores sobre su experiencia.
- El verse útil, apreciada y con oportunidades, convierte a la persona con discapacidad en un empleado comprometido y leal con la empresa.

## Beneficios en su imagen

- Emplear personas con discapacidad hace parte de su responsabilidad empresarial e influye en el balance social de su compañía.
- Su imagen corporativa mejorará gracias al reconocimiento de su acción social por parte de los consumidores y clientes.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. COMITÉ CONSULTIVO NACIONAL PARA PERSONAS CON. Al contratar personas con discapacidad: su empresa gana. Recuperado el 26 de Enero del 2010, del sitio Web de nombre del sitio: <http://www.minproteccionsocial.gov.co/discapacidad/gana-gana1.html>

Por otro lado, las empresas cada vez tienen más preocupación por la responsabilidad social, motivado en gran parte por las ayudas que el gobierno ha ofrecido para que las empresas ayuden a las esferas sociales discriminadas del país, favoreciendo también al desarrollo económico de la sociedad, lo que ha llevado a las empresas a buscar mecanismos de integración con la sociedad.

Esto lo podemos evidenciar en el artículo publicado en el diario La República que hace referencia a un Informe presentado en el Encuentro Internacional de RSE (Responsabilidad social empresarial), realizado en Cali (25 de octubre 2007), donde nos muestra los grandes avances que las empresas del país han tenido en la inversión en RSE<sup>15</sup>.

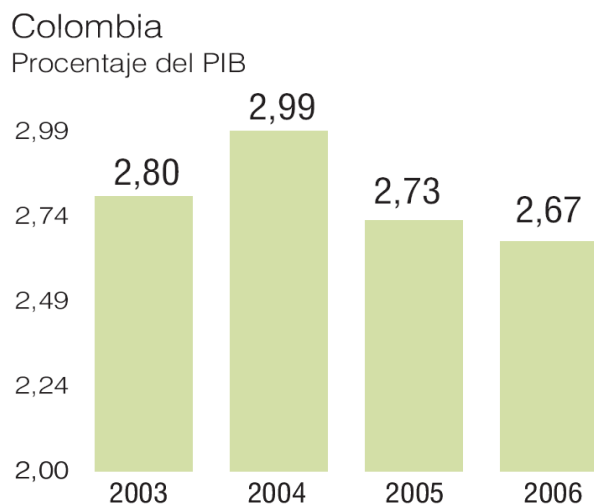


Grafico 1 Inversión en RSE

Fuente: ANDI. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. 2007.

El proceso de concientización es un proceso lento, la sociedad y en especial las empresas tienen muchos conceptos erróneos acerca de la discapacidad. Como nos lo muestra Robert Herón y Barbará Murray<sup>16</sup> en su documento de cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar empleo, con frecuencia los empleadores consideran a las personas con discapacidad, no aptas para el empleo. Cambiar la actitud del empleador puede ser un

<sup>15</sup> Villegas, Luis Carlos, (2007, 25 de octubre). Encuesta sobre responsabilidad social empresarial – 2007. LA REPUBLICA. P. 8.

<sup>16</sup> Herón, Murray, Op. Cit., p. 13.

proceso lento, por lo tanto, es necesario proporcionar a los empleadores nueva información y la oportunidad de discutir y tener una imagen del trabajo que pueden desempeñar las personas con discapacidades. Una parte esencial del problema para encontrar empleo, es la falta de información de las empresas acerca de la discapacidad, basándose en que la persona discapacitada no tiene las herramientas necesarias para desarrollar un trabajo específico.

A este problema de discriminación tenemos que sumarle otros obstáculos: acceso desigual a la educación y formación, falta de infraestructura, carencia de información, transporte inaccesible. Todas estas cosas hacen más difícil la integración laboral de las personas discapacitadas.

Pero, cuando las empresas realizan planes de integración para los discapacitados, se dan cuenta que estas personas no solo las benefician financieramente o en imagen, además tienen un nivel mayor de compromiso, lo que se ve reflejado en la productividad, como lo sostiene un artículo de la Vicepresidencia de la República, Programa de derechos humanos y discapacidad, que reza “está comprobada la capacidad de concentración y de mayor rendimiento en el trabajo de personas con discapacidad. De hecho existen numerosos testimonios positivos de empleadores sobre su experiencia”<sup>17</sup>. Al parecer el verse útil, apreciado y con oportunidades, convierte a la persona con discapacidad en un empleado comprometido y leal con la empresa. Como, señala el gerente de Gran Estación, “Ahora, cuando miramos los indicadores de gestión son personas mucho más comprometidas y con mayor productividad. Es gente más leal y comprometida con cuidar su puesto de trabajo. Y nosotros como empresa les insistimos en que ellos son modelo a seguir”<sup>18</sup>.

Así se empieza a acercar que el problema que se aborda en esta investigación es la falta de información de los discapacitados, las empresas y sus familias. De esta manera, la poca concientización empresarial limita la integración laboral de los discapacitados.

---

<sup>17</sup>VICEPRESIDENCIA DE LA REPUBLICA COLOMBIA. PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS Y DISCAPACIDAD. Al contratar personas con discapacidad: su empresa gana. Recuperado el 26 de Enero del 2010, <http://www.discapacidad.gov.co/trabajo/gana-gana.htm>

<sup>18</sup> Cada vez más compañías contratan a discapacitados en Colombia. Recuperado el 29 de enero de 2010, De: [http://www.portafolio.com.co/negocios/balancesocial/2008-04-16/ARTICULO-WEB-NOTA\\_INTERIOR\\_PORTA-4100214.html](http://www.portafolio.com.co/negocios/balancesocial/2008-04-16/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR_PORTA-4100214.html)

Y dado que sí hay experiencias que muestran posibilidades de incorporación laboral para estos ciudadanos, se plantean las siguientes preguntas. ¿Qué enseñan las experiencias de las empresas, fundaciones, y centros educativos respecto a viabilidad, políticas y estrategias y condiciones para generar espacios laborales a personas con discapacidad cognitiva?, ¿Qué tipo de campaña se puede plantear, utilizando la sistematización de las experiencias de las empresas y fundaciones estudiadas para promover a través de los medios de comunicación una sensibilización a la posibilidades de vinculación laboral de personas con discapacidad cognitiva?.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivos generales**

Sistematizar y hacer conocer las estrategias y condiciones de la fundación Best Buddies, la empresa Doria y Alkosto, los centros educativos Talleres de esperanza y MYA, para demostrar la viabilidad de proyectos que generen espacios laborales a personas con discapacidad cognitiva leve, apoyándose en las políticas gubernamentales, con el fin de configurar una red que amplíe las opciones y oportunidades de inclusión laboral.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Exponer las fuerzas del entorno que afectan al discapacitado cognitivo en su inclusión laboral.  
Sistematizar las políticas, procesos y modelos de adaptación de los casos y experiencias encontradas que puedan enseñar como promover la vinculación laboral de los discapacitados.
- Sistematizar el ejemplo de RED SOCIAL que se encuentra implícito y de manera informal en la manera como se interrelacionan las instituciones estudiadas.

- Proporcionar un proyecto que a futuro logre enriquecer la red por medio del intercambio de conocimientos y recursos por medio de la Fundación Saldarriaga y Concha.

## **1.5. Resumen ejecutivo**

Para iniciar esta investigación se establecieron contactos con organizaciones y personas involucradas en la problemática desde diferentes roles, tales como: empleador, orientador, familias y el mismo discapacitado. Los autores han comprendido que sin la participación de todos ellos, de manera articulada, la inclusión laboral será una utopía o la acción quijotesca de algunos, pero que funcionando en red se podrán potenciar los recursos y las alternativas.

Para efectos de este trabajo y como eje estructural se ha denominado a la red para la inclusión laboral de personas con discapacidad RILDI, a esa RED, que se describe a continuación y requiere ser sistematizada teóricamente para que al potenciar sus componentes, se pueda propender por su articulación y expansión, incorporando otras organizaciones de diferentes naturalezas.

En la investigación que se realizó se encontró que las organizaciones, fundaciones, centros educativos, discapacitados, familias y ONG's de manera implícita se mueven en una red, que brinda soporte a la inclusión laboral de las personas discapacitadas, que al explicarla en este proyecto, se ha denominado RILDI (Red para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad).

## **2. DESARROLLO DEL DOCUMENTO**

### **2.1. Desarrollo de la investigación**

Uno de los intermediarios más reconocidos es BEST BUDDIES es una organización internacional con el objetivo de ayudar a las personas con discapacidad cognitiva en su integración social por medio de programas de inclusión. Gracias a la entrevista realizada en BEST BUDDIES<sup>19</sup>, se logro identificar y relacionar los actores que intervienen en este proceso.

Ya con una visión más amplia, se realizo la visita a IQ Electronics<sup>20</sup> empresa que tiene como política que el 10% de su nomina este compuesto por personas con discapacidad física.

La siguiente entrevista fue a Talleres de esperanza<sup>21</sup> uno de los centros de formación que trabaja con BEST BUDDIES. En Talleres de esperanza se evidenciaron los procesos que tienen los centros de formación con las empresas, la relación de los centros educativos con BEST BUDDIES. De esto se comprendió que las fundaciones como BEST BUDDIES cumplen un papel de intermediación entre las empresas y los centros de formación.

Talleres de esperanza indicó otro actor indirecto involucrado que es el gobierno, con su ley 1306 del 5 de junio del 2009. Según Talleres de Esperanza, las personas con discapacidad no pueden firmar contrato directo con alguna empresa, ya que pierden la pensión de sus padres porque se cree que al ser autosuficientes la ley de interdicción<sup>22</sup> no los cubre.

---

<sup>19</sup> Ver capitulo 3, resultados Caso Best Buddies

<sup>20</sup> Ver capitulo 3, resultados Caso IQ Electronics

<sup>21</sup> Ver capitulo 3, resultados Caso Talleres de Esperanza

<sup>22</sup> Por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.(ley1 306 de 2009, articulo 13,2010)



Se prosiguió a realizar la entrevista a dos discapacitados de Talleres de esperanza que están actualmente trabajando. Estas personas con discapacidad explicaron sus relaciones laborales (jefes, compañeros de trabajo y clientes) y personales (familiares y amigos), así como el cambio de sus estilos de vida después de la inclusión laboral<sup>23</sup>.

También, se entrevistó a los familiares con quienes conviven. De estas entrevistas se concluyeron las ventajas y desventajas, así como entender el contexto en que viven las personas discapacitadas y como una integración laboral afecta su vida positivamente<sup>24</sup>.

Posteriormente se entrevistó al Centro de Rehabilitación MYA<sup>25</sup> que también trabaja con BEST BUDDIES. Es un centro donde atienden a toda clase de discapacitados cognitivos, pero los únicos que pueden aplicar a una oferta laboral son los discapacitados fronterizos o leves. A diferencia de Talleres de Esperanza estos discapacitados están ligados permanentemente con el centro educativo por la medida de protección del ICBF, por lo cual, tienen menos autonomía que los discapacitados de Talleres de esperanza. Sus metas únicamente a pueden ser a corto plazo.

Por último, se entrevistó a la empresa Doria<sup>26</sup>, donde se pudieron observar los procesos que existen entre las empresas y las fundaciones intermediarias. Esta organización tiene una completa estructuración para la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva que hace parte de su responsabilidad social empresarial. Expresaron las ventajas de tener discapacitados en su fuerza laboral y las enseñanzas que les ha brindado este programa.

## **2.2. Aportes propios**

Los autores proponen el diseño de la RILDI (Red de inclusión laboral para discapacitados cognitivos), en la cual se muestra la interacción de los diferentes actores que se ven involucrados con la problemática de la

---

<sup>23</sup> Ver capítulo 3, resultados caso de los discapacitados que laboran

<sup>24</sup> Ver capítulo 3, resultados caso familiares de los discapacitados que laboran

<sup>25</sup> Ver capítulo 3, resultados caso centro de rehabilitación mya - icbf

<sup>26</sup> Ver capítulo 3, resultados caso doria

inclusión laboral de personas con discapacidad de forma directa: fundaciones (intermediarios), empresas, centros educativos; y de forma indirecta: las familias de las personas con discapacidad y el gobierno.

## **2.3. Análisis crítico del marco teórico**

El tema de vinculación laboral para discapacitados, tiende a ser un aspecto más práctico que teórico, al cual se hace referencia cuando se estudia el tema de las condiciones sociales de los discapacitados. Así, es más frecuente verlo reflejado en revistas, periódicos y páginas institucionales, por lo cual en este documento se ven más referencias de esa naturaleza.

Para iniciar, en este capítulo se analizan las definiciones de discapacidad, se documentan las discapacidades sobre las cuales versa el estudio, así como el concepto de inclusión laboral, los perfiles de cargo, elemento clave en esta temática. Esto se concreta en: primero un análisis de casos que muestren cómo es posible la inclusión laboral de discapacitados y segundo la sistematización de esas experiencias en un modelo de red social.

Respecto a la vinculación laboral de discapacitados se va a tratar primero la definición que le otorga la OMS (organización mundial de la salud), como desventaja social del individuo provocada por una deficiencia o incapacidad, que limita o impide el desempeño de una función normal (en función de su edad, sexo, circunstancias sociales y culturales)<sup>27</sup>. A su vez la ONU (Organización de las Naciones Unidas) en su programa de Acción Mundial de las Naciones Unidas para los Impedidos, “define la discapacidad (o minusvalidez) en función de la relación entre las personas impedidas y su ambiente que ocurre cuando estas personas enfrentan barreras culturales, físicas o sociales que les impiden el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los demás ciudadanos. La discapacidad (minusvalidez) es, por lo tanto, la pérdida o la limitación de las oportunidades de participar en la vida de la comunidad en pie de igualdad con los demás”<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (2008). Readaptación profesional y empleo de personas inválidas. Ginebra: conferencia internacional del trabajo, p. 17. Suiza, OIT.

<sup>28</sup> Ibid., p. 17.

Estas dos definiciones, una desde el punto de vista de la salud (OMS), y la otra desde la igualdad social (ONU), tratan el tema de la discapacidad como una generalidad. Estas definiciones han venido evolucionando de discapacidad como solo la invalidez, tal como nos muestra el Informe Estadístico del DANE<sup>29</sup> hacia el concepto de que una persona es discapacitada según como la sociedad la trate, y las estigmatizaciones que se hayan creado respecto que un minusválido tenga las mismas competencias y habilidades que una persona sin discapacidad.

Además, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) define la discapacidad desde el punto del trabajo, señalándola que “la desventaja profesional es relativa pues para muchas personas discapacitadas depende de la medida en que los lugares de trabajo reconocen y tienen en cuenta las necesidades de los discapacitados. El entorno de los lugares de trabajo no debería ser concebido únicamente para las personas que no son discapacitadas. Debe ser adaptado de modo que toda persona con discapacidad en condiciones de trabajar pueda acceder a éste, de ser necesario, con la ayuda médica o material adecuado”.

### **2.3.1. Discapacidad y tipos de discapacidad**

Esta investigación en principio estaba enfocada a tres tipos de discapacidad la cognitiva, la auditiva y la física que limita o impide el desempeño motor de la persona, el tema es demasiado extenso para hacerlo en un año de investigación, por lo cual se enfoco en la discapacidad cognitiva.

Antes de definir estas discapacidades se debe tener claro que las personas con discapacidad, por su discapacidad se organizan y por esto no se mueven en el mismo contexto que el resto de la sociedad. Es así, como lo señala Cuervo, Echeverri en su libro Discapacidad e Inclusión Social de la facultad de medicina, en donde se contrasta la población con limitación auditiva, quienes tienen mayor tradición en la formación de organizaciones de sordos al ser considerados como comunidad, debido a que tienen un código lingüístico, mientras que la población limitada visual no tiene esa tradición tan

---

<sup>29</sup>. DANE COLOMBIA, (2004). Información estadística de la discapacidad, p. 5 Recuperado el 15 de Febrero de 2010. De: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform\\_estad.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform_estad.pdf)

fuerte ya que no se considera como comunidad.<sup>30</sup> Esto es un factor importante a la hora de seleccionar fuerza de trabajo con discapacidad.

La primera discapacidad es la auditiva, definida como carencia o pérdida total o parcial del sentido del oído. Puede ser congénita o adquirida, ya sea a través de alguna enfermedad o accidente<sup>31</sup>.

La segunda es la discapacidad física, definida como “La enfermedad, la lesión o el daño han afectado el sistema nervioso o el osteomioarticular (músculo, huesos, articulaciones) o ambos sistemas creándole limitaciones en el desplazamiento de sus miembros o partes de ellos que a veces lo confinan a llevar su vida en sillas de ruedas o en la cama”<sup>32</sup>.

**DISCAPACIDAD COGNITIVA:** Esta discapacidad es definida como el “funcionamiento intelectual general significativamente por debajo del promedio. Existe concurrentemente al mismo tiempo con la conducta adaptativa y se manifiesta durante el desarrollo. Afecta de manera adversa el rendimiento o desempeño académico del estudiante”<sup>33</sup>.

Para clasificar la discapacidad cognitiva se utiliza como referente de medición el CI (coeficiente intelectual): que “clasifica como retrasados aquellos niños cuya edad mental fuera más de dos años inferior a su edad cronológica. La fórmula que propuso Stern<sup>34</sup>:

$$CI = \text{edad mental} / \text{edad cronológica} \times 100$$

Según esta fórmula si el CI es mayor a 100 la persona tiene un CI más alto del promedio y así mismo si es inferior a 100 está por debajo del promedio<sup>35</sup>.

- **Clasificaciones de la discapacidad cognitiva**

---

<sup>30</sup> Cuervo Echeverri, Clemencia, (2005). Discapacidad e Inclusión social. Reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia, p. 55. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

<sup>31</sup> VARGAS MUÑOZ, José Pérez, (2005). Protección jurídica patrimonial de las personas con discapacidad, p. 297. CUBA: La ley.

<sup>32</sup> VARGAS MUÑOZ, Op. Cit., p. 297.

<sup>33</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (2008). Estudiantes con discapacidades, dificultades de aprendizaje y desventajas, p. 49. París: OECD Publishing.

<sup>34</sup> Ingalls, Robert (1982). Retraso Mental La nueva perspectiva, p. 23. Editorial: El manual moderno s.a. 1982. Pg. 23.

<sup>35</sup> Ibid., p. 23.

Ligeramente retrasado (leve o fronterizo): Estas personas no tienen mucha diferencia de las personas no retrasadas, se les considera retrasados mentales por los resultados de una prueba de CI y/o por un bajo rendimiento académico<sup>36</sup>.

Moderada o severamente retrasado: Este tipo de personas tienen limitaciones que hacen imposible que puedan aprender materias académicas formales como lectura y aritmética, la mayoría de ellos ni siquiera pueden aprender las aptitudes más fundamentales para su propio cuidado personal, es por esto que generalmente necesitan de un acompañante durante toda su vida<sup>37</sup>.

Según esta información el discapacitado potencial para aplicar a la inclusión laboral es el discapacitado cognitivo leve o fronterizo. Esta persona no necesita un acompañante, tiene habilidades para realizar trabajos mecánicos y posee mayor autonomía.

### **2.3.2. Redes sociales**

RED: "El término genérico "red" hace referencia a un conjunto de entidades (objetos, personas, etc.) conectadas entre sí. Por lo tanto, una red permite que circulen elementos materiales o inmateriales entre estas entidades, según reglas bien definidas. Conjunto de equipos y dispositivos periféricos conectados entre sí. Se debe tener en cuenta que la red más pequeña posible está conformada por dos equipos conectados.

REDES: Implementación de herramientas y tareas para conectar equipos de manera que puedan compartir recursos en la red"<sup>38</sup>.

REDES SOCIALES: "las redes sociales en internet son sistemas que permiten establecer relaciones con otros usuarios, a los que se puede

---

<sup>36</sup> Ibid., p. 311.

<sup>37</sup> Ibid., p. 347.

<sup>38</sup> El concepto de red. Recuperado el 15 de Febrero de 2010, de <http://es.kioskea.net/contents/initiation/concept.php3>

conocer o no en realidad. Cada una de estas relaciones de acceso, además, a todas las personas que tienen algún vínculo con cada usuario, denomina “relaciones de segundo grado”. Estas relaciones se establecen generalmente con personas más o menos conocidas, hasta el punto de que algunas redes sociales permiten delimitar el mayor o menor grado de conocimiento entre dos usuarios”<sup>39</sup>.

El mejor uso de estas redes sirve al “emplearlas para llegar al máximo posible de contactos y gestionar convenientemente los ya existentes. Y esto obviamente supone seguir todas las fases de alta, inserción de datos y conexión con otras personas”<sup>40</sup>.

Es por esto que para la inclusión laboral de personas con discapacidad es de vital importancia poseer una red social, donde los actores e interesados puedan interactuar compartiendo información, enriqueciendo la red y ayudando a su difusión.

### **2.3.3. Sistematización**

Cuando se tiene demasiada información en forma de apuntes, actas, libros, páginas de internet, revistas, microfichas o prácticas sociales; se pueden ordenar según un objetivo que se halla propuesto anteriormente con un orden preestablecido. A este proceso es lo que llamamos sistematizar.

“La sistematización es una mirada crítica sobre experiencias y procesos de trabajo popular recogiendo constantes. Esa mirada crítica significa: ordenamiento e interpretación de nuestras experiencias vistas en conjunto, y el papel que juega ahí cada actividad particular”<sup>41</sup>. Según esto, en el proyecto se analizara los procesos de los diferentes actores, sus relaciones y sus interacciones con el entorno, para poder interpretar su interrelación con la realidad.

---

<sup>39</sup> Rojas, Octavio Isaac. (2007). Web 2.0. p. 28. España: ESIC Editorial.

<sup>40</sup> Ibid., p. 33.

<sup>41</sup> Mejía Jorge Julio, (1992). Sistematizar nuestras prácticas educativas, p. 11. Colombia: Cinep.

Para realizar la sistematización, se requirió de 7 etapas

1. Recolectar información, hacer las visitas correspondientes y entrevistas informales, sobre las cuales se identifican problemáticas y propuestas resultantes del proceso de vinculación de discapacitados
2. Identificación de teoría propuesta
3. Análisis de la teoría propuesta y creación del instrumento para el trabajo de campo
4. Identificación de actores
5. Análisis de la relación de los actores
6. Estudiar los diferentes casos obtenidos.
7. Mostrar los resultados del análisis de casos

La sistematización se trata de un proceso a largo plazo ligada a la organización del trabajo y está relacionado principalmente con el proceso vivido, los resultados alcanzados, las causas y la contextualización del problema, es decir, se busca hacer un estudio de casos relacionados con el tema dado.<sup>42</sup>

### **2.3.4. Inclusión laboral**

La integración laboral es un proceso inherente en todo ser humano pero en el contexto de las personas discapacitadas toma un papel más importante, “El trabajo de calidad y con una remuneración decente brinda a los individuos no solo los medios financieros para salir potencialmente de su exclusión, sino también acceso a las redes políticas, y sociales, y a servicios y benéficos que promueven la inclusión de un modo más integrados a través de la unidad familiar, la comunidad y la participación cívica”<sup>43</sup>. La inclusión laboral tiene implícitas muchas reacciones, que son vitales para el desarrollo normal de cualquier individuo. No lograr la inclusión laboral puede traer varias connotaciones; tanto para la familia como para el individuo. En el ámbito familiar los costos que conlleva una persona económicamente inactiva no se satisfacen, y en el ámbito personal se puede afectar el desarrollo del

---

<sup>42</sup>Ibíd., p. 14.

<sup>43</sup> Buvinić Mayra, Mazza Jacqueline, Pungiluppi Juliana, Ruthanne Deutsch, (2004). Inclusión social y desarrollo económico en América Latina. Colombia: BID. Desarrollo económico y capital social, p. 193. Colombia: Inter-American Development Bank.

individuo, el no poder convivir satisfactoriamente con él y con la sociedad como lo menciona Luisa Curcoll Gallemí<sup>44</sup>, quien explica que ésta satisfacción se refiere a la adaptación, estabilidad emocional, integración de la personalidad, salud mental, o incluso calidad de vida.

La inclusión laboral está determinada por la planeación del personal de cada empresa que “trata de prever cuales serán la fuerza laboral y los talentos humanos necesarios para la realización de la acción organizacional futura”<sup>45</sup>. En el caso de los discapacitados esta planeación de personal tiene que responder a las políticas, y estas a su vez, tienen que ir dirigidas a las estrategias de responsabilidad social empresarial de la empresa. Todo parte de adecuar los puestos de trabajo, tanto en su diseño como en la adaptación física, lo que implica acciones especializadas de las oficinas de recursos humanos, en primera instancias. Posteriormente habrá una preparación cultural y ambiental que permita la acogida de los nuevos empleados.

### **2.3.5. Diseño de los puestos de trabajo**

Los perfiles de los cargos, son los mecanismos claves para hacer posible el ajuste entre el cargo y el discapacitado redistribuyendo funciones y estableciendo las habilidades adecuadas para el desempeño real.

En tanto, su diseño hace posible un acoplamiento óptimo entre empleado y el puesto de trabajo que a su vez, es un mecanismo que se debe explorar de manera detallada por las empresas e intermediarios. La adaptación del puesto de trabajo no responde a fórmulas mágicas sino que es el resultado de la confluencia de factores que tienen que ver con un buen re-diseño, análisis y descripción de puestos.

Chiavenato, define un cargo como: “la reunión de todas aquellas actividades realizadas por una sola persona que pueden unificarse en un solo concepto y ocupan un lugar formal en el organigrama”<sup>46</sup> y determina que “constituye una

---

<sup>44</sup> Curcoll Gallemí Luisa, (1993). Metodologías y estrategias para la integración laboral, p. 19. Colombia: Mapfre.

<sup>45</sup> Chiavenato, Idalberto, (2000). Administración de recursos humanos, quinta edición, p. 210. Editorial: McGraw-Hill.

<sup>46</sup> Ibid., p. 198.



unidad de la organización y consiste en un conjunto de deberes que lo separan y distinguen de los demás”.

El reclutamiento; “es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a traer candidatos potencialmente capacitados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”<sup>47</sup>; este proceso lo realiza la empresa con el intermediario donde adecuan el puesto al trabajo a las capacidades de la persona discapacitada.

Las características del perfil laboral son elaboradas por el área de Recursos humanos de cada empresa. El perfil es enviado a las fundaciones (intermediarios) y estas junto con las instituciones educativas buscan la persona que mejor se adapte al perfil. La indagación de cómo se crea el perfil desde la empresa, cuales son los tipos de discapacidad más solicitados y los criterios de aceptación laboral permiten que nazca la oportunidad.

El diseño de los puestos de trabajo para personas con discapacidad es un modelo clásico de diseño de cargos propuesto por Chiavenato ya que son cargos ocupados por personas “poco capacitadas, pero fáciles de seleccionar, a las que se les pagan bajos salarios”<sup>48</sup>. Además de que son trabajos mecanizados que permiten una estandarización, minimizando la probabilidad de error.

### **2.3.6. Proceso de selección**

El proceso de selección es la escogencia del trabajador requerido para un cargo adecuado. La selección debe mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño así como la eficacia de la organización, como lo describe Chiavenato en su libro de Administración de recursos humanos<sup>49</sup>.

El proceso de selección busca solucionar dos problemas fundamentales<sup>50</sup>:

---

<sup>47</sup> Ibid., p. 208.

<sup>48</sup> Ibid., p. 301.

<sup>49</sup> Ibid., p. 239.

<sup>50</sup> Ibid., p. 239.

- el primero la adecuación del hombre al cargo. En el caso de los discapacitados teniendo en cuenta sus capacidades se les debe enseñar dicha labor de tal forma que ellos la apropien;
- y la segunda la eficiencia del hombre en el cargo. La cual para los discapacitados debe tener instrumentos de control adecuados a su discapacidad.

Una vez se tiene toda la información requerida para perfilar el cargo, el paso siguiente es la elección de instrumentos para la selección. Estas técnicas se pueden ver en el cuadro siguiente.

<b>Entrevista de seleccion</b>	Dirigidas (con formato preestablecido)	
	No dirigidas (libres)	
<b>Pruebas de conocimiento o capacidad</b>	Generales	Cultura general
	Especificas	Cultura profesional o de conocimientos tecnicas
<b>Pruebas psicometricas</b>	Aptitudes	Generales especificas
<b>Pruebas de personalidad</b>	Motivacion	
	Frustraciones	
	Intereses	
<b>Tecnicas de simulacion</b>	Dramatizacion	

Cuadro 3

Fuente: Chiavenato, Idalberto (2000). Administración de recursos humanos quinta edición, p. 249. Editorial: McGraw-Hill.

Estas técnicas se evidencian en el caso de las empresas entrevistadas en donde los candidatos se les solicita la realización de dibujos, entrevistas grupales y personales, test de conocimientos básicos, pruebas de conducta, entre otras.

## **2.4. Desarrollo de la metodología**

Esta es una investigación exploratoria, de tipo descriptivo, con el uso de instrumentos cualitativos.

Para la sistematización teórica de una red, aquí denominada RILDI se desarrollaron siete etapas: (0.) Recolectar información, (1.) Identificación de teoría propuesta, (2.) análisis de la teoría propuesta y creación del instrumento para el trabajo de campo, (3.) identificación de actores, (4.) análisis de la relación de los actores, (5.) estudio de casos y (6.) sistematización.

En la etapa cero se recolecto información, se hicieron visitas correspondientes y entrevistas informales, sobre las cuales se identifican problemáticas y propuestas resultantes del proceso de vinculación de discapacitados

Los resultados de la primera etapa es presentada en el marco teórico.

La segunda etapa, a partir del marco teórico se identificaron actores y se formularon las preguntas que se aplicaron en el trabajo de campo para obtener la información necesaria.

En la tercera etapa a se evidenciaron los actores de una forma más clara y precisa.

La cuarta etapa, se enfocó en estudiar a los actores y sus relaciones, para comprender mejor los roles y procesos. Los instrumentos que se utilizaron fueron la entrevista, encuestas y la observación.

En la quinta etapa se procedió a clasificar la información recolectada según actores, relaciones, procesos, comunicación, políticas y fines. Con el análisis de la información y según los criterios establecidos, se paso a la producción de conocimiento y creación de la red, según sus relaciones y procesos.

La sexta etapa fue la sistematización donde se ilustra la interacción de los actores con el entorno y así poder contextualizar su realidad.

## 2.4.1. Elementos de la red

Los elementos de la red analizados son: discapacitados, empresas, fundaciones (intermediarios), centros de educación especial, familias y gobierno.

ELEMENTOS DE LA RED	FACTORES	FUENTE DE INFORMACION	INSTRUMENTO UTILIZADO
Personas discapacitadas	Procesos de selección	Persona discapacitada empleada	Entrevista, Encuesta, Observación.
	Convivencia laboral		
	Sentimientos		
	Deseos		
Empresas	Manejo del dinero	Jefes directos, Companeros de trabajo, Recursos humanos, Empleado discapacitado, Capacitadores.	Entrevista, Encuesta, Observación.
	Oportunidad laboral		
	Políticas relacionadas con la inclusión laboral		
	Estrategia		
	Recursos		
	Procesos de selección		
	Capacitaciones		
	Comunicación con los demás elementos de la red		
	Cultura		
	Dificultades para generar empleo		
Fundaciones	Ventajas y desventajas	Coordinador de selección, Director, Coordinadores de inclusión laboral, Preparador laboral.	Entrevista, Encuesta, Observación.
	Necesidades		
	Políticas		
	Recursos		
	De donde se obtienen las ayudas		
	Estrategia		
	Procesos de selección		
	Procesos de inclusión		
	Programas		
	Capacitaciones		
	Control		
	Manejo del dinero		

Centros de Educación Especial	Políticas relacionadas con la inclusión laboral	Directores, Profesores.	Entrevista, Encuesta, Observación.
	Programas de fortalecimiento de habilidades		
	Procesos de selección		
	Criterios de selección		
	Proceso de inclusión laboral		
	Capacitaciones		
	Control		
	Recursos		
	Comunicación con los demás elementos de la red		
	Dificultades para encontrar oportunidades		
	Ventajas y desventajas		
Gobierno	Ley de interdicción	Comunicados	
Familias	Comunicación con los demás elementos de la red	Responsable	Entrevista, Encuesta, Observación.
	Ventajas y desventajas		
	Manejo del dinero		
	Sentimientos		
	Metas		

Cuadro 4

Fuente: Elaboración propia

## 2.4.2. Actores

Los actores involucrados son las empresas relacionadas con el RILDI, los intermediarios, los centros de educación especial y el gobierno; personas discapacitadas y familias con un interés común. Estos actores han manifestado su interés ya sea porque es su razón social, hacen parte de sus políticas, actividades y formas de gestionar.

Personas con discapacidad: son todas aquellas personas que sufren algún tipo de discapacidad y se encuentran laborando actualmente. Los discapacitados que se entrevistaron fueron: Álvaro, Sergio Hernández y Carlos Alberto Sanabria que pertenecen a Talleres de esperanza y actualmente trabajan en Alkosto. Además se entrevistó a los discapacitados que trabajan en Doria.

Familia: se refiere a las familias de las personas con discapacidad que se han visto afectadas en su vida diaria, y que participan de diferentes formas para que estos discapacitados puedan desenvolverse laboralmente.

Humberto Hernández y Leonor del Vasto, son padres, de dos trabajadores de Alkosto los cuales compartieron su experiencia con la inclusión laboral.

Gobierno: es importante considerar las acciones del gobierno en el tema de los discapacitados ya que pueden ser un gran aliado para crear nuevos proyectos que acojan a un gran número de personas discapacitadas en proyectos a nivel laboral, como también los regulan.

Intermediarios: son aquellas organizaciones que tienen programas internos dirigidos al apoyo de la inclusión laboral de personas con discapacidad, cumplen el papel de intermediarios entre las empresas donde existe la posibilidad de trabajar y los centros de enseñanza donde los discapacitados se preparan. Ejemplos de estos intermediarios es Best Buddies, Arcángeles, Tejido Humano, entre otras. Pero esta investigación solo trabajo con Best Buddies.

Empresas: aquellas empresas que están vinculadas al programa de inclusión laboral por medio de intermediarios, por ejemplo Alkosto, K-tronix, Tugo, El Corral, Juan Valdez, Gran Estación, Syngenta, Doria, Homecenter, entre otras.

Centros educativos: son aquellos centros educativos para población discapacitada, en especial con discapacidad cognitiva, que requieren un tipo de enseñanza más especializada que en ocasiones reemplaza la educación secundaria normal, y en otras ocasiones una carrera técnica, es el caso del SENA que tiene programas técnicos para este tipo de población.

### **3. CIERRE**

#### **3.1. Resultados**

##### **3.1.1. Caso Best Buddies**

NOMBRE DEL INTERMEDIARIO	BEST BUDDIES
DESCRIPCION DE LA EMPRESA	Generar espacios para el desarrollo de competencias socio laborales de personas adultas en condición de discapacidad cognitiva, a través de acompañamientos en su entorno familiar, con sus jefes y compañeros para la adaptación mutua en el ambiente laboral.
FECHA DE ENTREVISTA	05/08/2009
NOMBRE DEL ENTREVISTADO	Ana María Cuenca
CARGO	Coordinador de Selección
TIPO DE DISCAPACIDAD SOLICITADA	Cognitiva severa o leve
CARACTERISTICAS DEL PROGRAMA	El programa de inclusión laboral lleva 5 años desarrollando actividades ocupacionales, trabaja con 9 empresas, tiene alrededor de 323 jóvenes trabajando en 11 ciudades de Colombia

#### VINCULACION A LA EMPRESA OBJETIVO

Realiza acompañamiento uno a uno en el puesto de trabajo con un preparador laboral que garantice la adaptación de las personas en condición de discapacidad cognitiva. Generando espacios estratégicos, mediante encuentros con padres, instituciones de educación especial y empresas, para articular integralmente las acciones pertinentes.

La vinculación laboral se realiza con los siguientes pasos:

1. Generar alianzas.
2. El centro educativo ofrece pernal para el cargo según habilidades numéricas, lectura y escritura.
3. Entrevista, se mira el acompañamiento familiar y se mira el centro educativo.
4. Se crea el perfil dependiendo de la entrevista.
5. Realizar una preselección y se dirigen a la empresa.
6. Se define un coordinador de inclusión laboral.
7. El preparador laboral realiza acompañamiento intensivo por 6 mese y después se reduce.
8. Cada mes los preparadores hacen una evaluación.

Es difícil el primer momento por los temores.

Mejora el clima laboral.

Es un proyecto de vida para el discapacitado.

El discapacitado refleja sentido de pertenencia y es muy puntual.

#### OPINIONES

### 3.1.2. Caso iq electronics

NOMBRE DE LA EMPRESA IQ Electronics



DESCRIPCION DE LA EMPRESA	Proporciona de manera efectiva servicios de manufactura, actividades de valor agregado y logística en equipos electrónicos a compañías que dentro de sus procesos de negocio lo requieran.
FECHA DE ENTREVISTA	08/09/2009
NOMBRE DEL ENTREVISTADO	Jennifer Tovar Ibarra
CARGO	Directora de Recursos humanos
NUMERO DE EMPLEADOS	300
TIPO DE DISCAPACIDAD SOLICITADA	Discapacidad cognitiva: leve Discapacidad auditiva Discapacidad física: que no necesite silla de ruedas
DISCAPACITADOS CONTRATADOS	Dos con discapacidad auditiva (operarios) Uno con displacia (técnico de reparación electrónica) Uno cognitivo (auxiliar operativo)
EDAD PROMEDIO	25 Años
JORNADA LABORAL	Tiempo completo Arcángeles
ALIANZAS	Insort Tejido humano
POLITICA DE LA EMPRESA	Ampliar la vinculación laboral de discapacitados en un 10% de la nomina. No se enfocan al beneficio tributario. Falta de preparación. Mucha rotación.
ASPECTOS NEGATIVOS DE LA VINCULACION	Piden permiso con más frecuencia Falta de autoridad Desadaptación laboral Los procesos de discapacitados mensualmente piden retroalimentación

### 3.1.3. Caso talleres de esperanza

NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO	TALLERES DE ESPERANZA
DESCRIPCION DE LA EMPRESA	Proporcionar capacitación y entrenamiento en talleres de trabajo, a jóvenes con deficiencia cognitiva, para canalizar y desarrollar sus aptitudes y vocaciones, de manera que adquieran las destrezas que les permitan un desempeño laboral, tanto dentro como fuera de la institución.
FECHA DE ENTREVISTA	16/03/2010
NOMBRE DEL ENTREVISTADO	MARTHA LUCIA MOVILLA
CARGO	DIRECTORA
TIPO DE DISCAPACIDAD	COGNITIVA
AÑO DE INICIO CON EL PROGRAMA (Convenio para fortalecer habilidades)	5 AÑOS
DURACION DE LA FUNDACION	27 AÑOS
PROGRAMAS DE ENSEÑANZA	REPOSTERIA, CERAMICA, TEJIDO, ENCUADERNACION
ESTRATO	MEDIO ALTO
HORARIO	8AM-4PM LUNES A VIERNES 8AM-2PM LUNES A VIERNES (los que trabajan)
ALIANZAS	BEST BUDDIES
VINCULACION	Para la vinculación de los jóvenes, los requisitos son: jóvenes con deficiencia cognitiva leve, mayores de 15 años, adecuado auto cuidado, que acepte instrucciones y el pleno compromiso familiar emocional y económico, previa

evaluación del departamento de  
psicología.

### 3.1.4. Caso de los discapacitados que laboran

NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO	TALLERES DE ESPERANZA
NOMBRE DEL ENTREVISTADO	Álvaro
FECHA DE ENTREVISTA	17/03/2010
EMPRESA DONDE LABORA	Alkosto 68
CARGO	Empacador
DISCAPACIDAD	Cognitiva leve
TIEMPO DE LABORANDO	3 años
SALARIO	Básico
JORNADA LABORAL	Medio tiempo
TRANSPORTE	Taxi compartido.
OPINION	Se siente chebre, tiene una relación de maravilla con jefes y compañeros

NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO	TALLERES DE ESPERANZA
NOMBRE DEL ENTREVISTADO	Sergio Antonio Hernández
FECHA DE ENTREVISTA	17/03/2010
EDAD	37
EMPRESA DONDE LABORA	Alkosto 68
CARGO	Empacador

DISCAPACIDAD	Cognitiva leve
TIEMPO DE LABORANDO	2 años
SALARIO	Básico
TRABAJO ANTERIOR	Repostería y encuadernación.
JORNADA LABORAL	Medio tiempo
TRANSPORTE	Bus, o taxi compartido.
PERSONAS CON QUIEN VIVE	Papá y tío
OPINION	Tiene el apoyo total de la familia, todos están contentos que trabaje, tiene una iniciativa propia para trabajar, se siente más feliz gracias al trabajo, le gusta poder ayudar en la casa financieramente, siente que le dan el mismo trato que a los demás, tiene buena relación con jefes y compañeros. También dice, que suelten mas a los compañeros es delicioso estar trabajando.
COMUNICACION	Comunicación con Marta Lucia acerca de cómo van en el trabajo y de cómo se han sentido. Best Buddies está constantemente pendiente de él.
NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO	TALLERES DE ESPERANZA
NOMBRE DEL ENTREVISTADO	Carlos Alberto Sanabria
FECHA DE ENTREVISTA	17/03/2010
EDAD	51
EMPRESA DONDE LABORA	Alkosto 68
CARGO	Empacador
DISCAPACIDAD	Cognitiva leve

TIEMPO DE LABORANDO	2 años
SALARIO	Básico
TRABAJO ANTERIOR	Pastelería
JORNADA LABORAL	Medio tiempo
TRANSPORTE	Bus
PERSONAS CON QUIEN VIVE	Mamá
OPINION	Desde que trabaja paga la televisión, compra ropa, se siente más independiente, sus familiares están contentos con su situación laboral, aconseja a sus compañeros que deberían trabajar porque es bueno, es una oportunidad y ganan plata.
PROCESO DE SELECCIÓN	1. Hoja de vida 2. Dibujo 3. Entrevista y prueba Best Buddies 4. Entrevista alkosto

### **3.1.5. Caso familiares de los discapacitados que laboran**

NOMBRE DEL ENTREVISTADO	HUMBERTO HERNANDEZ
FECHA DE ENTREVISTA	18/03/2010
PARENTESCO CON EL DISCAPACITADO	Padre
EDAD	63
ESTADO LABORAL	Pensionado
DISCAPACIDAD DEL HIJO	Cognitiva leve

OPINION	<p>Muy buena comunicación padre e hijo, antes de Sergio trabajar tenía un vacío, tenía una comunicación lenta era callado, cambio un 100% tomo la iniciativa de las cosas de las cosas, aprendió a manejar el dinero, se volvió una persona más responsable, es más formal, colabora en la casa, se volvió persona.</p> <p>No le gustaría que tuviera un contrato directo ya que aumentaría la responsabilidad y la intensidad horaria lo que llevaría a Sergio a tener más presiones.</p> <p>Además le preocupa que no herede la pensión de acuerdo con la información que tiene de las medidas del estado.</p> <p>El opina que deben dejar trabajar a los discapacitados porque les dan una responsabilidad, porque los tecnifican como empacadores, se sienten importantes. Tiene un gran sentido de pertenencia, Sergio va impecable al trabajo, tiene un gran grado de responsabilidad, para él lo primero es el trabajo</p>
COMUNICACIÓN	<p>Alkosto</p> <p>Talleres de esperanza</p> <p>Best Buddies</p>
NOMBRE DEL ENTREVISTADO	LEONOR DEL VASTO DE CUBILLOS
FECHA DE ENTREVISTA	18/03/2010
PARENTESCO CON EL DISCAPACITADO	Madre
EDAD	66
ESTADO LABORAL	Ama de casa

DISCAPACIDAD DEL HIJO	Cognitiva y parálisis en la mano izquierda.
DURACION EN TALLERES DE ESPERANZA	14 años en Talleres de esperanza
LUGAR DE TRABAJO ACTUAL DEL HIJO	Alkosto de la 30
CARGO	Empacador
LUGAR DE TRABAJO DE ANTERIOR	KTRONIX de la 122 - Akosto 127 - 132
CARGO ANTERIOR	Vendedor
TIEMPO DE LABORANDO	3 AÑOS
OPINION	<p>El hijo fue el mejor vendedor del mes, se volvió más responsable, más comunicativo y más independiente en sus ideas. Tiene mucho aprecio por Best Buddies y el trabajo (Alkosto - Ktronix).</p> <p>Se comunica con Best Buddies por medio de Talleres de esperanza.</p> <p>Antes del contrato.</p> <p>1- Talleres de esperanza</p>
COMUNICACION	<p>2- Best Buddies</p> <p>Ahora con contrato directo</p> <p>1- Alkosto</p> <p>2- Talleres y Best Buddies están pendientes.</p>

### 3.1.6. Caso centro de rehabilitación MYA – ICBF

NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO	Centro de rehabilitación MYA
-----------------------------	------------------------------

DESCRIPCION DE LA EMPRESA	MYA genera en forma continua y actualizada programas y procedimientos terapéuticos, pedagógicos, didácticos, lúdicos, culturales y recreativos para hacer de ellos personas plenas y felices asegurando la integración y la participación social, familiar y ocupacional del niño en situación de discapacidad.
FECHA DE ENTREVISTA	24/03/2010
NOMBRE DEL ENTREVISTADO	LUZ ELENA RAYO
CARGO	Jefe del área psicosocial
TIPO DE DISCAPACIDAD	Todos los tipos de discapacidad
AÑO DE INICIO CON EL PROGRAMA	2006
ALIANZAS	ALKOSTO TUGO EL CORRAL
HORARIO	Medio tiempo
VINCULACION LABORAL	<p>1- Selección del grupo para ser perfilados.</p> <p>Según: estudios médicos, coeficiente intelectual y integración social.</p> <p>2- Best Buddies envía el perfil al Centro de Rehabilitación MYA.</p> <p>3- Entrenamiento</p> <p>MYA los entrena para la realidad, para la entrevista y para las tareas en el área de trabajo.</p> <p>Best Buddies también los prepara y los evalúa para la entrevista.</p> <p>4- Control</p> <p>Se hace un acompañamiento por 3 meses. Reuniones mensuales. Comunicación constante con Best Buddies.</p>



## OPINION

El trabajo ayuda a mejorar en redes sociales. Aumenta la responsabilidad, aumenta la autoestima y seguridad, mejoran la resolución de problemas.

El proceso de selección es competitivo y el no poder ser seleccionado puede ser frustrante y puede frenar el proceso.

El tener trabajo y devengar un salario, los lleva a pensar que son independientes, que pueden tener una familia y que pueden dejar el instituto; pero no se les pueden generar esas expectativas.

Ellos no pueden cumplir esas expectativas se les tienen que colocar metas a corto plazo.

Las empresas no saben cómo manejar a los discapacitados.

Ellos tienen un sentido de pertenencia mayor, porque tienen la exigencia de concentrarse más, dado que no tiene la habilidad social muy desarrollada.

Ha llegado a ser tanto el compromiso de las personas discapacitadas en las empresas que las personas sin discapacidad los miran como posibles amenazas.

### 3.1.7. Caso Doria

NOMBRE DE LA EMPRESA

Doria

DESCRIPCION DE LA EMPRESA

Soportados en marcas poderosas de alimentos derivados del cereal y una excelente red de distribución, dar valor a nuestros accionistas, nutrición y bienestar al grupo familiar contribuyendo a una calidad de vida superior de los consumidores y desarrollo integral a nuestra gente.

FECHA DE ENTREVISTA	25/03/2010
NOMBRE DEL ENTREVISTADO	DIANA VALENCIA
CARGO	Coordinadora de gestión humana para Pastas Doria
DISCAPACITADOS CONTRATADOS	Cognitiva, existen seis discapacitados actualmente laborando.
ALIANZAS	BEST BUDDIES
JORNADA LABORAL	Medio tiempo
SALARIO	Pago hora trabajada
AÑO DE INICIO CON EL PROGRAMA	2006
DURACION DEL CONTRATO LABORAL	1 año
	Se trata de que el trabajo sea rotativo para que cada discapacitado aprenda sobre lo que es trabajar.
	1- Creación del perfil
	El perfil lo crean Doria (Diana Valencia) y Best Buddies (Juan Carlos Mejía - Coordinador)
	Deben tener habilidades viso motriz, espacial, lógica y matemática básica.
	2- Entrevista y pruebas de selección realizadas por Diana Valencia, estas pruebas son las mismas que para una persona sin discapacidad.
PROCESO DE SELECCIÓN	Puntos importantes: entrevista, pruebas psicológicas, pruebas técnicas (prueba de empaque).
	3- Charlas
	Hablan con ellos acerca del manejo del dinero
	De los aportes monetarios que realizan en la casa

	<p>Se les habla acerca de que es trabajar, responsabilidades, disciplina, límites y cuidados.</p> <p>4- Capacitación</p> <p>La capacitación dura dos semanas, donde se les da información de la empresa y acerca de sus labores (familiarización), se les entrena para sus tareas y se les enseñan los límites y cuidados dentro de la empresa.</p> <p>Doria posee una cultura flexible y esto ayuda a que las personas discapacitadas se apropien de esta.</p> <p>La salud y seguridad es constante e importante.</p> <p>La Responsabilidad Social Empresarial es vital para ellos.</p> <p>No hay políticas ni estatutos, pero están implícitos en la cultura.</p>
CULTURA EMPRESARIAL	
SEGUIMIENTO	<p>De parte de Best Buddies hay un preparador laboral que esta de lunes a viernes supervisándolos.</p> <p>Esta evaluación es realizada por: el jefe de planta, preparadora laboral y Diana Valencia) realizada cada dos meses.</p>
OPINION	<p>Los discapacitados aprenden de Doria lo que es la parte laboral y Doria aprende de ellos dado que los trabajadores se sensibilizan mejorando la cultura de Doria. Esta sensibilización ayuda a que se contagie a otras empresas.</p>

### 3.2. Conclusiones

Gracias a los resultados obtenidos los autores sostienen que la inclusión laboral de los discapacitados solo se hará posible con la unión de esfuerzos,

para simplificar el flujo de información y así crear nuevas oportunidades, Estas oportunidades mejoran la calidad de vida de las personas con discapacidad porque toma un papel en la sociedad, lo enfrenta con la realidad, mejora su autoestima y responsabilidad. Tal como lo comunicaron los discapacitados y familiares entrevistados en donde solo expresaron los cambios positivos que les trajo la inclusión laboral. Además, sobresalen por el alto sentido de pertenencia que poseen generando mayor compromiso, agradecimiento, eficacia, y baja deserción laboral lo cual los diferencia. Pero, estas oportunidades se ven reducidas por la falta de información acerca del manejo laboral del discapacitado, sus capacidades laborales y las ventajas que pueden traer estas contrataciones.

Otro obstáculo al momento de generar una estabilidad laboral con una contratación directa, es la mala interpretación de la ley de interdicción por parte del responsable del discapacitado, este tiene el temor que su representado pierda la pensión protegida por esta ley al tener un contrato. Lo cual solo ocurre cuando el discapacitado gana mas de 5 smmlv.

### **3.3. Recomendaciones**

Como recomendación se tiene el diseño de una red que los autores han denominado RILDI, en la cual se relacionan los *actores* en la inclusión laboral de discapacitados. La RILDI comienza con la oportunidad que nace de las empresas para contratar personas discapacitadas, que solo es posible a través de una intermediación que lo apoye en el proceso de selección, capacitación y seguimiento, entre ellos dos hay un intermediario que, mediante unas alianzas institucionales encuentran los candidatos.

Los *procesos* de la red inician con la selección de discapacitados en sus diferentes etapas que se describen a continuación:

Diseño del cargo: El intermediario (coordinador de inclusión laboral) y la empresa (área de recursos humanos) son los encargados de diseñar el cargo teniendo en cuenta los requerimientos de la empresa.

Reclutamiento: el intermediario con base en el perfil definido realiza una convocatoria entre sus alianzas institucionales. Las instituciones educativas se encargan de encontrar los posibles candidatos.

Capacitación para la entrevista: La institución educativa se encarga de entrenarlos para la realidad, para la entrevista y para las tareas en el área de trabajo. Los candidatos son entrenados en tareas operativas como por ejemplo repostería, empacadoras, manufactura y tareas manuales.

El candidato también es preparado para la entrevista por el intermediario.

Pruebas de selección: La empresa junto con el intermediario realiza:

Una entrevista, en la cual se obtiene información aspectos personales, familiares, laborales si los tiene. Donde se determina su capacidad de trabajar en grupo, el grado de supervisión, autonomía y si tiene la disposición para el cargo.

Pruebas psicológicas: Una de las pruebas que realizan es hacer un dibujo que la empresa solicita. Por ejemplo: una casa, familia o ellos mismos. Donde determinan la estabilidad emocional que tengan.

Pruebas técnicas: Estas pruebas varían dependiendo el cargo donde se busca que tenga las habilidades técnicas para el cargo. Por ejemplo: contar, empacar, lógica.

Inducción: Se les informa aspectos como el salario (forma de pago y monto), horarios, ubicación, tareas, responsabilidad, límites, disciplina y cuidados. También se les hace una charla acerca del manejo del dinero. Se les hace un proceso de familiarización con la empresa donde se tratan temas como: la cultura, trato al cliente, sentido de pertenencia, infraestructura, vestimenta, dotación, y aspecto personal.

Seguimiento: Se establece un supervisor por parte de la empresa, que está pendiente de que cumplan su trabajo. De parte del intermediario hay un preparador laboral que esta de lunes a viernes supervisándolos.

Existen retroalimentaciones entre el discapacitado acompañante o familiar y el intermediario periódicamente en donde se hace una recopilación de todos los aspectos positivos tanto como negativos que han sucedido en ese lapso de tiempo. El dialogo con el discapacitado es importante dado que muestra sus perspectivas, sus deseos, avances, metas y opiniones; generando una constante comunicación.

Una vez estén los procesos se continúa con la *gestión* de la RILDI en la cual se va a garantizar su permanencia y constante crecimiento, a partir de las siguientes esferas:

Web de la red: la web de la red centralizara toda la información recogida de los actores y la divulgara para potenciar el alcance de la red.

Medios de comunicación: por medio de los medios de comunicación la difusión deberá tener un impacto en las políticas, lo cual se vera beneficiada por el interés despertado en las diferentes empresas que quieren ayudar.

Búsqueda de recursos: los recursos se deberán obtener desde diferentes aspectos para poder garantizar la expansión y profundización de la red. Estos aspectos pueden ser: financieros por medio de convocatorias como la que realiza la Fundación Saldarriaga y Concha, que otorgan ayudas a proyectos relacionadas con ayudar a las personas discapacitadas; alianzas de personas que quieran colaborar, como también agremiaciones de otros discapacitados que puede llevar a la expansión de la red desde discapacitados cognitivos a toda clase de discapacitados; y apadrinamiento político que ayude a la red a poder influir en las leyes que rigen a los discapacitados a su beneficio.

Acciones de fortalecimiento: promover la investigación, generar espacios de capacitación dirigida a empresas sobre el manejo exitoso de la inclusión laboral del discapacitado, asesorar la red en todos sus procesos y crear publicaciones que tengan reconocimiento tanto nacional como internacional.

El grafico 2 RILDI representa los actores, procesos y gestión.

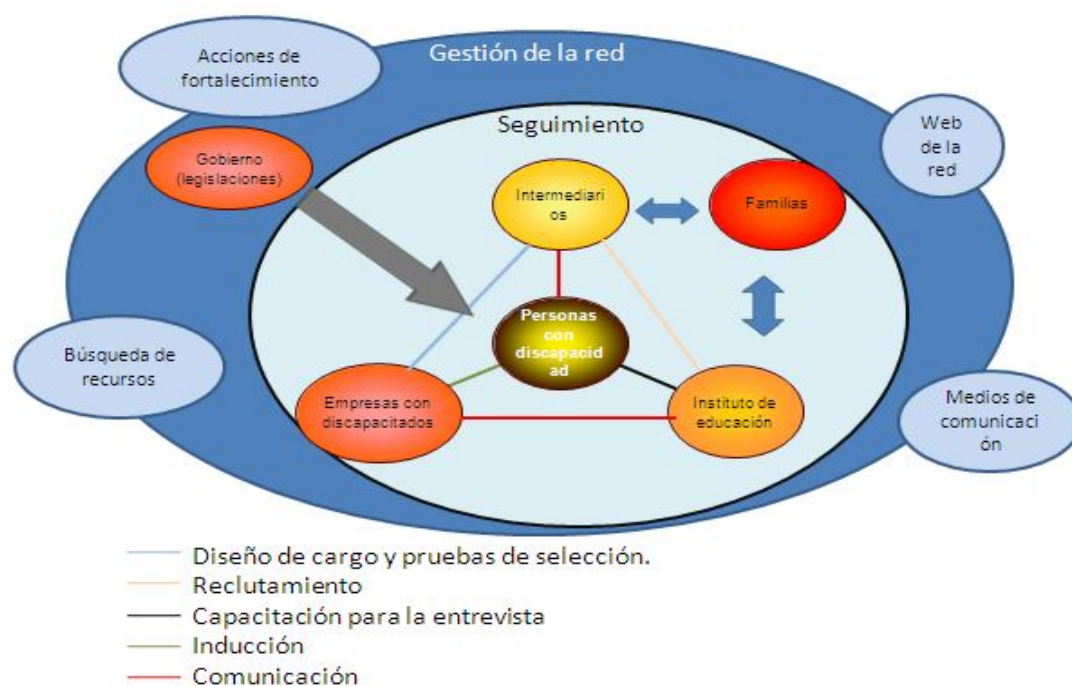


Grafico 2 RILDI

Fuente: elaboración propia.

En este grafico se muestra la interacción entre los actores. El triangulo muestra los principales actores de la red, en la cual fundaciones, centros educativos, empresas se relacionan en función de potenciar las posibilidades del discapacitado en su inclusión laboral.

Las flechas azules indican la retroalimentación que se establece entre la familia con las fundaciones y la familia con los centros de educación especial, para estar al tanto del desempeño del discapacitado.

La flecha que se desprende del gobierno hacia las personas discapacitadas establece las leyes y artículos que afectan al discapacitado y a su inclusión laboral.

El circulo azul claro muestra el seguimiento que se realiza al discapacitado después de que ha empezado su inclusión laboral, este seguimiento es realizado por la empresa y el intermediario, luego se realiza una retroalimentación al centro educativo para saber si tienen que mejorar alguna habilidad en el discapacitado, y a la familia dado que son los representantes. El círculo azul oscuro expone la gestión de la red y sus partes, el cual fue descrito anteriormente.

### 3.4. Bibliografía

Buvinić Mayra, Mazza Jacqueline, Pungiluppi Juliana, Ruthanne Deutsch, (2004). Inclusión social y desarrollo económico en América Latina. Colombia: BID. Desarrollo económico y capital social, p. 193. Colombia: Inter-American Development Bank.

Cada vez más compañías contratan a discapacitados en Colombia. Recuperado el 29 de enero de 2010, De: [http://www.portafolio.com.co/negocios/balancesocial/2008-04-16/ARTICULO-WEB-NOTA\\_INTERIOR\\_PORTA-4100214.html](http://www.portafolio.com.co/negocios/balancesocial/2008-04-16/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR_PORTA-4100214.html)

Chiavenato, Idalberto, (2000). Administración de recursos humanos, quinta edición. Editorial: McGraw-Hill.

Colombia Inclusiva por un país para todos. Recuperado el 4 de Febrero de 2010, de [www.minproteccionsocial.gov.co/discapacidad/informe\\_pandi.doc](http://www.minproteccionsocial.gov.co/discapacidad/informe_pandi.doc)

Cuervo Echeverri, Clemencia, (2005). Discapacidad e Inclusión social. Reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Curcoll Gallemi Luisa, (1993). Metodologías y estrategias para la integración laboral. Colombia: Mapfre.

DANE COLOMBIA, (2004). Información estadística de la discapacidad, p. 5. Recuperado el 15 de Febrero de 2010. De: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform\\_estad.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform_estad.pdf)

DANE. COLOMBIA, (2007). Resultados preliminares de la implementación del registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad Bogotá. Recuperado el 1 de Febrero de 2010 De: <http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Bogota%20SEPT%202007.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística COLOMBIA, (2005). Censo General 2005. Recuperado el 1 de Febrero de 2010. De:



[http://www.dane.gov.co/daneweb\\_V09/index.php?option=com\\_content&view=article&id=307&Itemid=124](http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=307&Itemid=124)

El concepto de red. Recuperado el 15 de Febrero de 2010, de <http://es.kioskea.net/contents/initiation/concept.php3>

Heron Robert. Murray Barbará, (2003). Como ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo: guía práctica. Edición para América Latina. Oficina Internacional del trabajo.

Ingalls, Robert (1982). Retraso Mental La nueva perspectiva. Editorial: El manual moderno

Mejía Jorge Julio, (1992). Sistematizar nuestras prácticas educativas. Colombia: Cinep.

Oficina Internacional Del Trabajo, (2008). Readaptación profesional y empleo de personas inválidas. Ginebra: conferencia internacional del trabajo. Suiza, OIT.

Oficina Internacional del Trabajo. (2007). La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Conferencia internacional del trabajo, (96).

Organización internacional del trabajo. (2007). Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo, p. 1. Recuperado el 8 de mayo de 2010 de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_087709.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf)

Recuperado el 26 de Enero del 2010, del sitio Web: <http://www.minproteccionsocial.gov.co/discapacidad/gana-gana1>.

Recuperado el 1 de Febrero de 2010, de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms\\_082609.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf)

Vargas Casallas, Luis Antonio, (2008). Discapacidad física no es sinónimo de incapacidad. El empleo.com. Recuperado el 3 de Febrero de 2010, de: [http://www.elemplo.com/Clientes/news\\_cli.asp?not\\_id=2239](http://www.elemplo.com/Clientes/news_cli.asp?not_id=2239)

VARGAS MUÑOZ, José Pérez, (2005). Protección jurídica patrimonial de las personas con discapacidad. CUBA: La ley.

Villegas, Luis Carlos, (2007, 25 de octubre). Encuesta sobre responsabilidad social empresarial – 2007. LA REPUBLICA.